

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Kusuma Abadi”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan PT. Kusuma Abadi adalah:
 - a. Kepuasan kerja pada PT. Kusuma Abadi tergolong rendah
 - b. Keterlibatan kerja pada PT. Kusuma Abadi tergolong rendah.
 - c. Komitmen Organisasi karyawan pada PT. Kusuma Abadi tergolong rendah.
2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.
3. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.
4. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Kusuma Abadi.

5. Besarnya kontribusi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT Kusuma Abadi adalah sebesar 45%.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, beberapa rekomendasi yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut walaupun rekomendasi yang disampaikan oleh peneliti diluar cakupan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

5.2.1 Rekomendasi untuk penelitian lanjutan:

1. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel lain yang memungkinkan dapat mendukung variabel terikat komitmen organisasi antara lain, beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Menurut pengertian yang disampaikan oleh Webster dalam Lysaght, et al. (1989) beban kerja, meliputi, banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan, target waktu yang harus diselesaikan, dan pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja⁹⁴. Jenis pekerjaan yang ada pada PT Kusuma Abadi bisa menjadi sangat banyak bila PT Kusuma Abadi sedang memiliki proyek yang banyak. Karena banyaknya beban pekerjaan yang tinggi akan memungkinkan meningkatkan beban kerja pada karyawan sehingga membuat rendahnya komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi. Karyawan

⁹⁴Albert H Marckward, et al. *Webster Comprehensive Dictionary. volume 2.* (Chicago: Ferguson Publishing Company, 1990), p. 56.

akan memilih untuk memutuskan keluar dari perusahaan dari pada tetap bekerja dengan beban pekerjaan yang tinggi namun dengan penghasilan yang tidak begitu sebanding.

Menurut mangkunegara stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Perasaan tertekan ini bisa terjadi dalam pekerjaan yang dilakukan pada PT Kusuma Abadi. Pengguna jasa pada PT Kusuma Abadi tidak jarang melakukan komplain dan permintaan terhadap karyawan PT Kusuma di luar dari pekerjaan utamanya. Hal ini bisa membuat keadaan tertekan pada karyawan dan jika keadaan ini terjadi terus menerus maka stres kerja akan tinggi dan membuat karyawan memilih keluar perusahaan atau melakukan tindakan-tindakan yang buruk seperti tidak masuk tanpa keterangan.

Gaya kepemimpinan menurut Davis, Keith. (2000) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik⁹⁵. Gaya pemimpin pada setiap orang berbeda – beda dan bisa saja setiap orang memiliki persepsi yang berbeda pula terhadap pemimpinnya, sedikit banyaknya ini akan mempengaruhi komitmen organisasi pada PT Kusuma Abadi.

Menurut Tagiuri dan Litwin (dalam, Wirawan 2007) Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif

⁹⁵Keith Davis dan Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh*. (Jakarta : Erlangga, Jakarta, 2000). p. 59.

terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi⁹⁶. Iklim Organisasi pada setiap perusahaan berbeda. Pada PT Kusuma Abadi bila tetap mempertahankan iklim organisasi yang kurang baik, seperti masih banyaknya keterlambatan dalam bekerja dan ketidakharmonisan sesama karyawannya. Bila ketidakharmonisan yang ada ini menjadi iklim organisasi yang baik maka karyawan akan memilih mencari perusahaan lain.

2. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan variabel yang sama atau dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan objek/tempat penelitian yang sama dengan kondisi antara lain

Penelitian ini dapat pada objek yang berbeda dengan variabel yang sama dengan batasan bahwa objek yang diteliti tersebut terindikasi memiliki masalah terkait kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu penelitian ini terbatas pada karyawan level menengah kebawah, karena pada karyawan menengah kebawah relatif banyak terjadi masalah di dalamnya.

Selain itu penelitian ini juga dapat dilanjutkan pada objek yang sama dengan dengan menggunakan variabel yang berbeda. Hal ini dimungkinkan karena pada kondisi perusahaan cenderung berubah

⁹⁶Wirawan., *Budaya dan iklim organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2007). p. 51

pada keadaan tertentu dan sifat dinamis. Jadi masalah yang terjadi saat ini pada PT Kusuma Abadi bisa saja berubah atau bahkan masalah yang ada tetap dan memunculkan masalah yang lainnya.

5.2.2 Rekomendasi yang ditujukan untuk PT Kusuma Abadi:

1. Perusahaan perlu membina dan memperbaiki kondisi kepuasan kerja dengan baik hal ini bisa dilakukan dengan melakukan beberapa tindakan antara lain, Mengadakan inovasi dalam gathering sesama karyawan. Dengan diadakan gathering dengan inovasi yang baru oleh perusahaan diharapkan dapat mewujudkan komunikasi yang intens antar karyawan. Komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi informal. Komunikasi informal dalam buku R. Wayne Pace dan Don F. Faules (2006;199-2000), karyawan berkomunikasi antara karyawan lain tanpa mempertimbangkan posisi dalam organisasi, dan faktor-faktor yang mengarahkan aliran informasi bersifat pribadi, karena didalam kegiatan ini segenap staf karyawan dan pimpinan saling berinteraksi atau berkomunikasi, yang kemudian akan tercipta suasana ramah tamah keakraban serta rasa saling kebersamaan⁹⁷.

Dalam briefing yang biasanya dilakukan oleh PT Kusuma Abadi pada sesi tertentu diselipkan informasi kepada karyawan tentang kriteria dalam melakukan promosi jabatan pada karyawan. Karyawan akan

⁹⁷R. Wayne Pace dan Don F. Faules. 2005. Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan . Editor: Dedy Mulyana. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung. dan Don F. Faules., *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Editor: Dedy Mulyana. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005). p. 121.

diberi tahu kriteria apa saja yang dibutuhkan untuk posisi tersebut, seperti kemampuan apa saja yang dibutuhkan dan sertifikasi apa yang sudah didapat.

2. Perusahaan direkomendasikan untuk melibatkan karyawan pada beberapa keadaan yang memang bukan merupakan sesuatu yang bukan keadaan krusial. Walaupun hanya dalam beberapa keadaan yang biasa karyawan akan merasa diperhitungkan suaranya. Perusahaan juga dapat menyediakan kotak saran pada sudut-sudut tempat bekerja untuk memudahkan karyawan dalam menyampaikan masukannya terhadap perusahaan. Selain itu perusahaan juga bisa melakukan kompetisi yang diperuntukan karyawan dengan menghadiahkan bonus cuti atau gaji bagi karyawan yang berhasil menciptakan metode baru dalam melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan efisien.

Perusahaan dapat mengimplementasikan masukan karyawan bila masukan itu baik dan bisa diterapkan dalam pekerjaan, sebelum masukan tersebut diimplementasikan diperlukan peninjauan kembali oleh para manajer, apakah sudah sesuai dengan standar operasional prosedur dalam melakukan pekerjaan tersebut bila sudah baik bisa diuji coba terlebih dahulu.